

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

## Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba

Nurul Akbar Sarif<sup>1\*</sup>, Mappamiring<sup>2</sup>, Ihyani Malik<sup>3</sup>

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*This study purposed to find out the coordination between government agencies inhandle sanctions ticketed vehicles illegal parking in the city of Makassar and find out factors supporters and obstacles in the process of the activity. This study had 12 informants. This type of research used qualitative research with the type of phenomenology that emphasized subjectivity human life experience. Data collection techniques were observation, interview and documentation. The results of this study showed that coordination between government agencies in handling sanctions ticketed vehicles illegal parking in Makassar City in general had been quite good but was still implemented not optimal, it was seen from the aspects of (1) Communication, (2) Awareness of the importance of coordination and (3) Participant competence. Supporting factors in the implementation of this position mutation was (a) Communication and (b) Cooperation between each element involved.*

**Keywords:** *coordination, government institutions, illegal parking*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (smk3) di pln rayon panrita lopi bulukumba. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5orang. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi yaitu menekankan pada subyektivitas pengalaman hidup manusia. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kualitas kerja dari pegawai bekerja sesuai fungsinya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, (2) Kualitas telah sesuai standar oprasional prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan guna menghindari resiko yang bisa saja terjadi, (3) Pengetahuan pegawai terhadap tugasnya harus sesuai dengan kemampuan sehingga bisa berjalan dengan baik, (4) Kretivitas pegawai sangat dibutuhkan dalam bekerja agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan maksimal, (5) Kerjasama pada pegawai sangat erat karena pekerjaan lapangan sangat membutuhkan sinergitas antar pegawai.

**Kata Kunci :**koordinasi, institusi pemerintah, parkir ilegal

---

\* bamz@gmail.com

## PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Oleh karena itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia.

Penerapan sistem manajemen K3 bertujuan untuk menjamin keselamatan orang-orang yang berada di lingkungan pekerjaan. Namun, penerapan K3 ini masih jauh dari perhatian utama manajemen, bahkan oleh karyawan yang bersangkutan dan paling berkepentingan dalam masalah ini. Ini bisa dilihat dari masih banyaknya terjadi kecelakaan-kecelakaan kerja, yang sebagian besar diantaranya disebabkan karena kurang perhatian berbagai pihak terkait terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (Suma'mur, 1994). Setiap tahun pasti ada pekerja yang menjadi korban

kecelakaan kerja, baik ini kecelakaan yang menyebabkan kematian ataupun kecelakaan yang menyebabkan cacat seumur hidup atau sementara. Tingkat kecelakaan yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah suatu masalah yang harus diperhatikan secara khusus karena hal ini merupakan suatu indikator keberhasilan perusahaan tersebut untuk menilai efektifitas penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diperusanaan tersebut. Masalah keselamatan kerja sudah dikenal sejak berabad yang lalu, sejalan dengan perkembangan industri sehingga menimbulkan dampak yang luar khususnya hubungan antara manusia dengan tempat kerja (Soehatman, 2010).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan/pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh

sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Mondy, 2008:16).

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Triguno (2005:38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas

organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Gilbert (1997) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Murphy (1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja. Sedangkan Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lebih lanjut Mangkunegara (2000:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan Menurut Lavasque, kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut Stephen P. Robbin kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Schemerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia atau disingkat LAN-RI (1999:3), merumuskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan oleh LAN-RI lebih mengarah kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai. Selanjutnya Gibson (dalam Pasolong 2008:197), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sejalan dengan itu Prawirosentono (1999:2), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun Wibawa (dalam Pasolong 2007:176) Kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu: (a) Hasil kerja dicapai

secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, (b) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga yang diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Sedangkan berdasarkan Veithzal Rivai (2005), pengertian kinerja merupakan sikap faktual yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya.

Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Lebih lanjut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Menurut Dessler (2008), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual

karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011). Simamora (2006) penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Menurut Handoko (2007), penilaian prestasi kinerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Undang-undang yang mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan

Kerja adalah undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya paragraf 5 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2003:188), mengatakan bahwa K3 akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing Individu karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

Lebih lanjut Menurut Widodo (2015), K3 adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Lain halnya lagi menurut Mathis dan Jackson (2006), K3 adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. menurut Ardana (2012), K3 adalah upaya perlindungan yang di tujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Lebih lanjut menurut Hadiningrum (2003), K3 adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cidera.

Sejalan dengan itu Chris Rowley & Keith Jackson (2012:177), mengatakan bahwa “Kesehatan dan Keselamatan atau dengan tepatnya, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen resiko di tempat kerja yang mana resiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka atau kesehatan yang buruk”. Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan

proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut resiko baik jasmani maupun rohani para pekerja. Seluruh pekerja dan pada semua sektor pekerjaan, mencegah pekerja terjangkit penyakit yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari resiko yang berdampak buruk pada keselamatan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Dengan tipe penelitian fenomenologi. Untuk kebutuhan pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasar kan hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah jajaran Personilasi stensi administrasi umum K3, Supervisor Teknik yang berkaitan dengan kajian penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi

tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait Dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajikan data dan penarikankesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perlistrikan yang pertama dibangun di kota ini yang dahulunya disebut kota Makassar adalah sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan, dimana penyalurannya masih sangat terbatas. Dengan demikian meningkatnya permintaan, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Uap (PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang Pandang-pandang Gowa, dengan kapasitas 2 x 1000 KVA yang dikelola oleh perusahaan NV. Nederlan Indishe Gas Electriciteit Maatshappy (NIGEM). Selanjutnya pada tahun 1946 disusul pembangunan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTA) yang berlokasi di Bontoala Makassar.

Perlistrikan di kota Makassar yang tadinya dikelola oleh NV> NIGEM telah dialihkan ke NV. Ovessese gas dan Eletriciet Maatshappy

(OGEM) pada tahun 1949, akan tetapi dengan keadaan negara dalam menghadapi perjuangan penbebasan Irian Jaya kepada Negara Republik Indonesia dimana pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan hubungan ekonomi dengan Belanda, maka pelistrikan yang dahulunya undang-undang Nasional Perusahaan Belanda (UU No. 76 Thn 1958) yang berlaku sejak tanggal 3 Desember 1971.

Pada tahun 1961, pusat pembentukan PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah SULSELBAR yang berkedudukan di Makassar. Dalam periode yang sama terbentuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota yang mengelolah perlistrikan di kota-kota : Majene, Bantaeng, Watampone dan Palopo dimana kelima daerah tersebut Perusahaan Listrik Negara (PLN) hanya menangani pembangkitannya saja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pusat memiliki peranan untuk mengembangkan perlistrikan di Indonesia, selanjutnya dikeluarkan surat edaran No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan listrik Negara. Dengan adanya surat edaran tersebut maka Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitasi VI mengeluarkan surat keputusan No.



001/E.VI/1968 tanggal 6 Januari 1968 yang membubarkan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PT. PLN Eksploitas VI. Pada tahun 1971 untuk wilayah kerja Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI di Sulawesi Selatan dan Tenggara perlistrikan benar-benar dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibawah taktik Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI Cabang Makassar dan Watampone. Pengelolaannya secara bersama antara PLN dengan PT.MPS.

Kantor PLN Kabupaten Bulukumba ini melayani kebutuhan listrik masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan atau tambah daya, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung ke pelayanan teknik PLN panrita lopi, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan token listrik PLN, pembayaran online dapat dilakukan melalui ATM atau aplikasi mobile. Untuk info PLN lebih lanjut dapat diperoleh melalui website resmi PT PLN (Persero). Anda juga bisa berkunjung ke kantor PLN terdekat ini pada jam buka / kerja untuk mendapat

bantuan langsung atau telepon call center PLN untuk informasi terkait lainnya.

### ***Quality Of Work (Kualitas kerja)***

Mutu kehidupan kerja atau kualitas kerja menurut Coverhaver dan Guest “kualitas kerja merupakan usaha-usaha yang sistematis terorganisasi untuk memberikan peluang yang lebih besar dalam jabatan mereka dan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh”. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistim untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*.

Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru



Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Berdasarkan penjelasan dari informan diatas penulis dapat diketahui bahwa pelaksanaan pemeliharaan pembangkit listrik dan komponennya telah terawat dan dipastikan pemeriksaannya dilakukan secara rutin, namun ada beberapa kendala yang sering terjadi salah satunya apabila ada komponen yang rusak tapi komponen cadangan kosong maka distribusi komponen baru memerlukan waktu dalam proses distribusinya.

Jadi, berdasarkan hasil wawancara keseluruhan diatas dapat disimpulkan bahwasannya *quality of work* atau kualitas kerja dari pegawai rayon panrita lopi Bulukumba memiliki beberapa peran dan peran tersebut berdasarkan tugas dan posisi dari pegawai, kemudian kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan ada beberapa yakni memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, bekerja secara maksimal dan berdasarkan standar operasional dan tata cara teknis, kemudian memperjuangkan hak pegawai pada kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. Dan adapun mutu dari kinerja pegawai dalam hal ini baik dikarenakan tingkat kecelakaan dalam bekerja sangat

kurang serta pegawai bekerja sesuai dengan standar operasional karena pengawasan langsung yang dilakukan oleh supervisor. Desain kerja yakni adapun asisten administrasi K3 meliputi keseluruhan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, kemudian supervisor teknik bertugas untuk memimpin dan mengawasi teknisi, jru iperator operasi dan asisten operasi distribusi sendiri sebagai pengarah teknisi dalam bekerja, serta pemelihara distribusi bekerja untuk memeriksa dan merawat pembangkit listrik dan komponennya. Maka hasil wawancara tersebut sudah sesuai dengan teori Bernardian & Russel dalam indikator kinerja dimana secara keseluruhan telah memenuhi kualitas kerja (*quality of work*).

### ***Quantity Of Work* (Kantitas Pekerjaan)**

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten

Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Berdasarkan indikator *Quantity Of Work* atau kuantitas kerja pada kinerja pegawai dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba, mengenai berapa besar beban kerja yang dihadapkan pada pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas maka dapat diketahui dalam penerapan system manajemen K3 di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukum bterkait dengan pemeliharaan yaitu pegawainya melakukan perawat dan pemeriksaan kerusakan di wilayahnya masing-masing tanpa ada target, tapi dalam hal menjalankan tugasnya pegawai selalu mengedepankan kenyamanan masyarakat.

Jadi, berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan diatas dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba sangat berat dikarenakan pegawai di tuntut untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan akurat. Dan memiliki resiko yang sangat berat dengan medan yang tidak mudah. Oleh sebab itu kesehatan dan keselamatan kerja turut andil pada kinerja pegawai PLN. Kemudian juga pada kuantitas pegawai

yang dimiliki oleh PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba tidak mempengaruhi kinerja dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sangat baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Serta PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba tidak memberikan target kepada pegawainya sebagai hasil kerja yang harus di dapatkan, melainkan bekerja sesuai dengan arahan dan tugas yang diberikan oleh atasan dan mengutamakan kenyamanan atau kepuasan dari pelanggan.

Jika dikaitkan dengan teori indikator kinerja yang dikemukakan oleh Bernardian & Russel dipoin *quantity of work* maka hasil yang didapatkan sudah sesuai dengan kuantitas kerja yang dimiliki oleh para pegawai K3 di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba dimana mereka bekerja dengan beban pekerjaan pegawai, kuantitas kerja pegawai dan sesuai target dan kenyamanan para pelanggannya. Dari keseluruhan tersebut sudah dapat memenuhi *quantity of work*.

### ***Job Knowledge* (Pengetahuan Terhadap Pekerjaan)**

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat mengetahui bahwa pemahaman tentang tupoksi memang sangat penting dalam bekerja apalagi dalam hal merawat dan mengawasi pembangkit listrik sehingga pegawai terhindar dari hal-hal yang dapat berakibat fatal.

Jadi, berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan disimpulkan yakni posisi penempatan berdasarkan tugas dan kemampuannya harus berdasarkan jurusan dikarenakan untuk tugas teknisi memang harus berdasarkan pendidikan, tidak bisa mengambil dari luar lingkup teknisi sendiri, dan perekturan PLN

yang begitu ketat dan pemilihan latar pendidikan menjadi fokus utamanya, maka dari itu semua pegawai yang berada di kantor tersebut menduduki posisi dengan kemampuannya masing-masing. Kemudian berdasarkan wawancara di atas bahwasannya pemahaman pegawai juga sangat dibutuhkan dan memang harus memiliki pemahaman untuk bekerja, adapun juga diberikan tunjangan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman tugasnya, karena pemahaman tugas yang begitu penting jika tidak mampu memahami tugasnya dengan baik tentu akan berakibat fatal.

Hasil wawancara secara keseluruhan tersebut bila dikaitkan dengan teori yang di kemukakan oleh Bernadian & Russel mengenai salah satu poin indikator pengukuran kinerja pegawai mengenai *job knowledge* atau pengetahuan terhadap pekerjaan terkait luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya sudah sesuai dengan hasil wawancara dalam penelitian ini karena para pegawai PLN Rayon Panrita Bulukumba dalam penempatan dan pemahaman dalam bekerja di tempatkan sesuai posisi dari kualitas pendidikan yang mereka dapatkan sehingga mereka paham dengan tugas dan fungsinya.

### ***Creativeness (Kreativitas)***

Kreativitas didefinisikan sebagai produksi ide baru dan tata kerja yang berguna (Amabile, 1988; Anderson et al, 2014; Damperat et al, 2016) dan dapat menjadi bagian dari persyaratan kerja karyawan (Unsworth et al, 2005). Contoh kreativitas adalah bahwa seorang karyawan mungkin datang dengan beberapa cara baru berlaku untuk merancang alur pelayanan, sebagai bagian dari atau persyaratan pekerjaannya. Kreativitas sangat penting untuk kelangsungan hidup dan daya saing bisnis (Gong et al, 2009). Peneliti lain menganggap kreativitas sebagai yang berkaitan dengan karakteristik individu. Jain dan Jain (2017) mengungkapkan bahwa individu yang kreatif memiliki karakteristik kesadaran dan kepekaan terhadap masalah, memori yang baik, dan tingkat tinggi kemampuan beradaptasi. Kompleksitas kerja (*job complexity*) memainkan peran penting dalam *employee creativity*. Secara spesifik, ketika karyawan memiliki tugas yang kompleks dan menantang yang ditandai dengan otonomi tinggi, identitas, umpan balik, variasi keterampilan dan signifikansi, mereka cenderung mengekspresikan motivasi intrinsik yang lebih besar untuk mengembangkan

hasil yang kreatif daripada hanya melakukan tugas rutin dan sederhana.

Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai tidak mudah melakukan improvisasi dalam pekerjaan karena ada aturan atau standard operasional prosedur serta arahan pimpinan yang harus dipatuhi sehingga pegawai tidak bias merubah metode-metode yang telah diterapkan dalam bekerja.

Jadi, berdasarkan hasil wawancara keseluruhan disimpulkan bahwa kreativitas pegawai memang tidak semua sadar namun ada beberapa sadar akan kreativitas tanpa perlu arahan dan perintah untuk bekerja akan bekerja berdasarkan kesadarannya sendiri, beberapa juga belum memiliki kesadaran akan pentingnya sebuah kreativitas dalam bekerja. Kemudian kesadaran dan kepekaan pegawai terhadap kemampuan pemahaman tugasnya masih tahap perhatian, seperti mengikuti pelatihan dan seminar kegiatan menambah pengetahuan

kerja. Kesadaran akan kemampuan merupakan menjadi sebuah keharusan oleh sebab itu pegawai mengadakan peningkatan seperti melakukan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kemampuan setiap pegawai pada bidangnya masing-masing. Serta untuk improvisasi yang dilakukan pada pekerjaan tidak bisa dilakukan berdasarkan keinginan pegawai dikarenakan ada batasan dan aturan yang mengikat dari prosedural, pegawai tidak bisa melakukan improvisasi sesuai dengan keinginannya.

Hasil wawancara secara keseluruhan tersebut bila dikaitkan dengan teori yang di kemukakan oleh Bernadian & Russel mengenai salah satu poin indikator pengukuran kinerja pegawai mengenai *creativity* atau kreativitas terkait kreatifitas dalam menjalankan tugasnya, kesadaran dan kepekaan pegawai pada adaptasi kemampuan, improvisasi dan mengekspresikan dalam mengerjakan tugasnya belum sesuai dengan hasil wawancara dalam penelitian ini karena para pegawai PLN Rayon Panrita Bulukumba dalam bekerja itu tidak bias melakukan sembarang improvisasi dikarenakan standar oprasional prosedur yang telah ditetapkan.

### ***Cooperation(Kerjasama)***

Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Burn (2004) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Jadi berdasarkan hasil wawancara keseluruhan mengenai indikator *cooperation* atau kerjasama pada pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba sangat erat karena pekerjaan lapangan sangat membutuhkan sinergitas antar pegawai dalam bekerja. Hampir di setiap tugas dan pekerjaan terjalin kerjasama baik antar pegawai maupun unit kerja yang ada di kantor PLN Panrita Lopi Bulukumba” dan kesadaran dan

kepekaan pegawai terhadap kemampuan pemahaman tugasnya masih tahap perhatian, seperti mengikuti pelatihan dan seminar kegiatan menambah pengetahuan kerja. Kesadaran akan kemampuan merupakan menjadi sebuah keharusan oleh sebab itu pegawai mengadakan peningkatan seperti melakukan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kemampuan setiap pegawai pada bidangnya masing-masing. Serta pekerjaan yang membutuhkan sinergitas dan kerjasama yang tinggi itu pekerjaan yang berada dilapangan, dengan medan yang berat dan kondisi rentan bahaya oleh sebab itu sangat dibutuhkan kerjasama dalam bekerja.

Hasil wawancara secara keseluruhan tersebut bila dikaitkan dengan teori yang di kemukakan oleh Bernadian & Russel mengenai salah satu poin indicator pengukuran kinerja pegawai mengenai *cooperation* atau kerja sama terkait seperti apa bentuk sinergitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya, jumlah pegawai yang tergabung pada sebuah team kerja, seperti apa bentuk tugas yang membutuhkan sinergitas kerjasama sebuah team kerjatelah sesuai dengan hasil wawancara dalam penelitian ini karena para pegawai PLN Rayon Panrita Bulukumba dalam

bekerja itu sangat mengandalkan sinergitas kerja sama team sehingga masalah yang dihadapi dilapangan bias cepat diatasi.

### ***Dependability* (Keteguhan dalam bekerja)**

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3, Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi, dan Pemelihara Distribusi.

Jadi berdasarkan hasil wawancara keseluruhan pada indikator *dependability* atau ketangguhan dalam bekerja yakni bahwasannya kehadiran pegawai untuk masuk kantor baik, tidak malas-malasan apa lagi menggunakan absen cek finger, jadi tidak perlu lagi pegawai nitip absen untuk datang ke kantor atau ada tugas di luar kantor, dan juga kehadiran merupakan indikator untuk gaji. Sedangkan untuk penyelesaian pekerjaan bahwasannya sudah menjadi kewajiban seorang pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri, oleh sebab itu pegawai dipilih sesuai latar belakang

pendidikan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan benar.

Hasil wawancara secara keseluruhan tersebut bila dikaitkan dengan teori yang di kemukakan oleh Bernadian & Russel mengenai salah satu poin indikator pengukuran kinerja pegawai mengenai *dependability* atau keteguhan dalam bekerja terkait kehadiran pegawai dalam bekerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa bantuan dan arahan langsung dari atasan, telah sesuai dengan hasil wawancara dalam penelitian ini karena para pegawai PLN Rayon Panrita Bulukumba dimana setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain karena para pegawai telah paham atas tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan dan *skill* masing-masing.

### ***Initiative (Inisiatif)***

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber yakni. Asisten Administrasi Umum K3,

Supervisor Teknik, Juru Operator Operasi Distribusi, Asisten Operator Sistem Distribusi,dan Pemelihara Distribusi.

Jadi berdasarkan hasil keseluruhan wawancara yang ada pada indikator *intiative* atau inisiatif yakni bahwasannya pegawai dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya yakni dengan bertanya dengan pegawai yang lainnya kemudian, ketika tingkat kesulitan memang tidak mampu dipecahkan akan di alih tugaskan ke pegawai yang mampu mengerjakan tugas tersebut dan saling memberikan informasi dan membantu satu sama lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan segera. Sedangkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan pun masih mampu dikarenakan telah dibekali dengan pembelajaran seperti training dan pelatihan kepada pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba mengenai kinerja pegawai dalam penerapan system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba adalah sebagai berikut:



(1) *Quality of Work* atau kualitas kerja dari pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, (2) *Quantity of Work* atau beban kerja pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba bisa dibilang berat dikarenakan pegawai dituntut untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan akurat sesuai standard oprasional prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan guna meminimalisir kesalahan atau resiko yang bias saja terjadi saat bekerja, (3) *Job Knowledge* atau pengetahuan pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba terhadap tugasnya harus sesuai dengan kemampuan yang karena apa bila tidak mengerti akan tugasnya maka akan berakibat fatal, (4) *Creativeness* atau kretivitas pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba sangat dibutuhkan dalam bekerja agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan maksimal, namun pada kenyataannya salah satu bentuk kreatifitasnya itu melakukan improvisasi pada pekerjaan tidak bisa dilakukan semerta-merta berdasarkan keinginan pegawai tanpa memperhatikan batasan dan aturan yang mengikat dari prosedural, (5) *Coorperation* atau kerjasama pada pegawai PLN Rayon

Panrita Lopi Bulukumba sangat erat karena pekerjaan lapangan sangat membutuhkan sinergitas antar pegawai dalam bekerja saling memperhatikan satu sama lain. Kemudian berkerja sesuai standard oprasional prosedur sesuai penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan untuk meminimalisir atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja, (6) *Dependability* atau ketangguhan pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba dalam bekerja salah satunya adalah kehadiran merupakan hal penting dalam penilaian kinerja. Sementara dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secaraindividu para pegawai mampu menyelesaikannya sendiri, dan (7) *Intiative* atau inisiatif pegawai PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba dalam bekerja menghadapi kesulitan atau kendala maka insiatif merupakan langkah mencari solusi agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Dainur, 1995. *Materi-materi Pokok Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Widya Medika.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, Edwin. 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Wibawa, Pasolong. 2007. *Panduan Praktis Perizinan Usaha terpadu*. PT Grasindo. Jakarta.